

Oslavy mesiaca rozmanitosti EÚ v roku 2026 Ako sa zapojiť?



„Rozmanitosť nie je náklad ani kompromis. Naopak, je to konkurenčná výhoda Európy, palivo pre inovácie. Keď si za jeden stôl sadnú ľudia, ktorí sa líšia príbehmi, pohlavím, vekom, štátnou príslušnosťou a skúsenosťami, vznikajú inovatívne nápady a nasledujú lepšie rozhodnutia. Inkluzívne zamestnávanie je prospešné pre podnikanie. Takto budujeme silnejšie spoločnosti, v ktorých má každý spravodlivú šancu uspieť.“

Hadja Lahbib

Európska komisárka pre rovnosť

Úvod

Európsky mesiac rozmanitosti organizuje Európska komisia prostredníctvom Európskej platformy Chárt diverzity spolu s jej členmi a ich signatármi.

Hlavným cieľom Európskeho mesiaca rozmanitosti je podporovať rozmanitosť a inklúziu na pracovisku aj v celej spoločnosti, a to prepájaním rôznorodých zainteresovaných strán – chárt diverzity, malých a veľkých zamestnávateľov, súkromných spoločností, verejných inštitúcií a neziskových organizácií – s víziou naplňania spoločného cieľa .

Bez ohľadu na to, či ste signatárom Charty diverzity alebo nie, vám tento mesiac poskytuje príležitosť, osláviť a podporiť hodnoty diverzity a inklúzie na pracovisku aj mimo neho. Je to príležitosť na zvýšenie povedomia o prínosoch dodržiavania týchto hodnôt, ako aj na prezentáciu ich pozitívneho vplyvu na vašu organizáciu.

Zapojte sa a zorganizujte interné podujatia pre svojich zamestnancov, pripravte otvorené aktivity pre verejnosť, zákazníkov či dodávateľov alebo využite sociálne médiá na šírenie svojho posolstva. Podpora rozmanitosti a budovanie inkluzívnych pracovísk je dlhodobým úsilím, avšak zapojenie sa do Európskeho mesiaca rozmanitosti predstavuje vynikajúcu prostriedok príležitosť na zviditeľnenie vašich aktivít.

Táto príručka ponúka širokú škálu nápadov na zapojenie zamestnanectva a ďalších zainteresovaných strán, vďaka ktorým môžete naplno využiť príležitosť podporiť hodnoty rozmanitosti a inklúzie.



Priebežný záväzok

Európsky mesiac rozmanitosti je skvelou príležitosťou na formalizáciu záväzkov vašej organizácie v oblasti diverzity, a to:

- Ustanovením **rozmanitosti za kľúčovú hodnotu** organizácie,
- Jej zosúladením s **poslaním a stratégiou** vašej organizácie,
- Zahrnutím záväzku k **rozmanitosti a inklúzii do oficiálnych dokumentov**, napr. do vyhlásenia organizácie o rozmanitosti a inklúzii, kódexu správania, zmlúv s dodávateľmi atď.,
- **Podpísaním Charty diverzity**,
- Vnútorňou i vonkajšou **komunikáciou** o vašom úsilí v oblasti rozmanitosti a inklúzie a o metrikách s konkrétnymi údajmi,
- **Vytváraním interných sietí** zameraných na rôzne aspekty rozmanitosti,
- **Vymenovaní špecializovaného pracovníka pre DEI**,
- **Vytvorením pracovnej skupiny pre rozmanitosť a/alebo riadiaceho výboru pre projekty** v oblasti rozmanitosti.

Prečo sa zapojiť do Európskeho mesiaca

Zviditeľnite sa

Vyzdvihnite hodnotu rozmanitosti u svojich zamestnancov a zamestnankyň, zákazníctva, dodávateľov a verejnosti a zvýšte povedomie o jej výhodách.

Chod'te príkladom

Posilnite svoju povesť a postavte sa za rozmanitosť a rovnosť. Úsilie sa vám vráti pri nábore a udržaní talentov, získavaní nových zákazníkov a zvyšovaní zisku.

Posilnite vzťahy

Budujte silnejšie väzby so svojimi zamestnancami a zamestnankyňami, dodávateľmi, obchodnými partnermi a zákazníctvom.

Zapojte sa do siete

Staňte sa súčasťou celoeurópskej siete – spoločne môžeme dosiahnuť zmenu!



Podpora inkluzívnych trhov: Podpora inkluzívnych postupov prijímania zamestnancov

Európa v posledných rokoch čelí hlbokým sociálnym a hospodárskym zmenám, ktoré menia podobu trhov práce a zvyšujú tlak na pracovníkov. Napriek prísnyim právnym predpisom EÚ, ktoré všetkým zaručujú spravodlivé zaobchádzanie, zostáva diskriminácia pri prijímaní do zamestnania stále rozšírená, čo narúša dôveru a obmedzuje príležitosti. Tieto problémy majú vplyv nielen na jednotlivcov, ale tiež oslabujú dôveru v spravodlivosť našich spoločností.

Rozsah problému je zjavný. V roku 2021 uviedlo viac ako 5,23 milióna žien v EÚ, že sa v práci cítili diskriminované, čo je oveľa viac než 3,63 milióna mužov, ktorí rovnako uvádzali pocit diskriminácie v práci. Najvyššiu mieru diskriminácie zažívali starší pracovníci vo veku 30 – 54 rokov a 55 – 74 rokov. Mladí ľudia ju uvádzali najmenej. Osoby narodené v krajine, za ktorú bol report podaný, ale ktorých obaja rodičia sa narodili v zahraničí, čelili najväčším prekážkam. Ich diskriminácia sa pritom zakladala najmä na cudzom pôvode. U uchádzačov so zdravotným znevýhodnením je v priemere o 41 % nižšia pravdepodobnosť, že na žiadosť o prijatie do zamestnania dostanú kladnú odpoveď. Uchádzači z radov rasových a etnických menšín dostávajú o 29 % menej spätných odpovedí.

K diskriminácii môže dochádzať aj z iných dôvodov než sú tie, pred ktorými chránia predpisy. Môže ísť napríklad o rodinný stav, výšku príjmu alebo miesto bydliska a miera diskriminácie sa môže znásobiť, keď sa prelína viacero faktorov. Staršie ženy môžu napríklad čeliť osobitnej kombinácii predsudkov, ktorá zvyšuje ich zraniteľnosť na trhu práce.

Pochopenie intersekcionality je na riešenie všetkých foriem diskriminácie pri prijímaní do zamestnania nevyhnutné.

Tieto vzorce totiž nie sú len štatistikami, ale formujú životy ľudí. Diskriminácia pri prijímaní do zamestnania môže spôsobovať izoláciu, stres a úzkosť, narúšať kariérne smerovanie a odopierať jednotlivcom pracovné príležitosti, čím ich vystavuje nejistej ekonomickej situácii.

Spravodlivý nábor nie je len zákonnou povinnosťou, ale aj základom rozmanitej a inovatívnej pracovnej sily. Inkluzívne zamestnávanie posilňuje sociálnu súdržnosť, podporuje hospodársku výkonnosť a zabezpečuje každému férovú šancu na úspech. Je to súčasne morálna povinnosť aj konkurenčná výhoda.

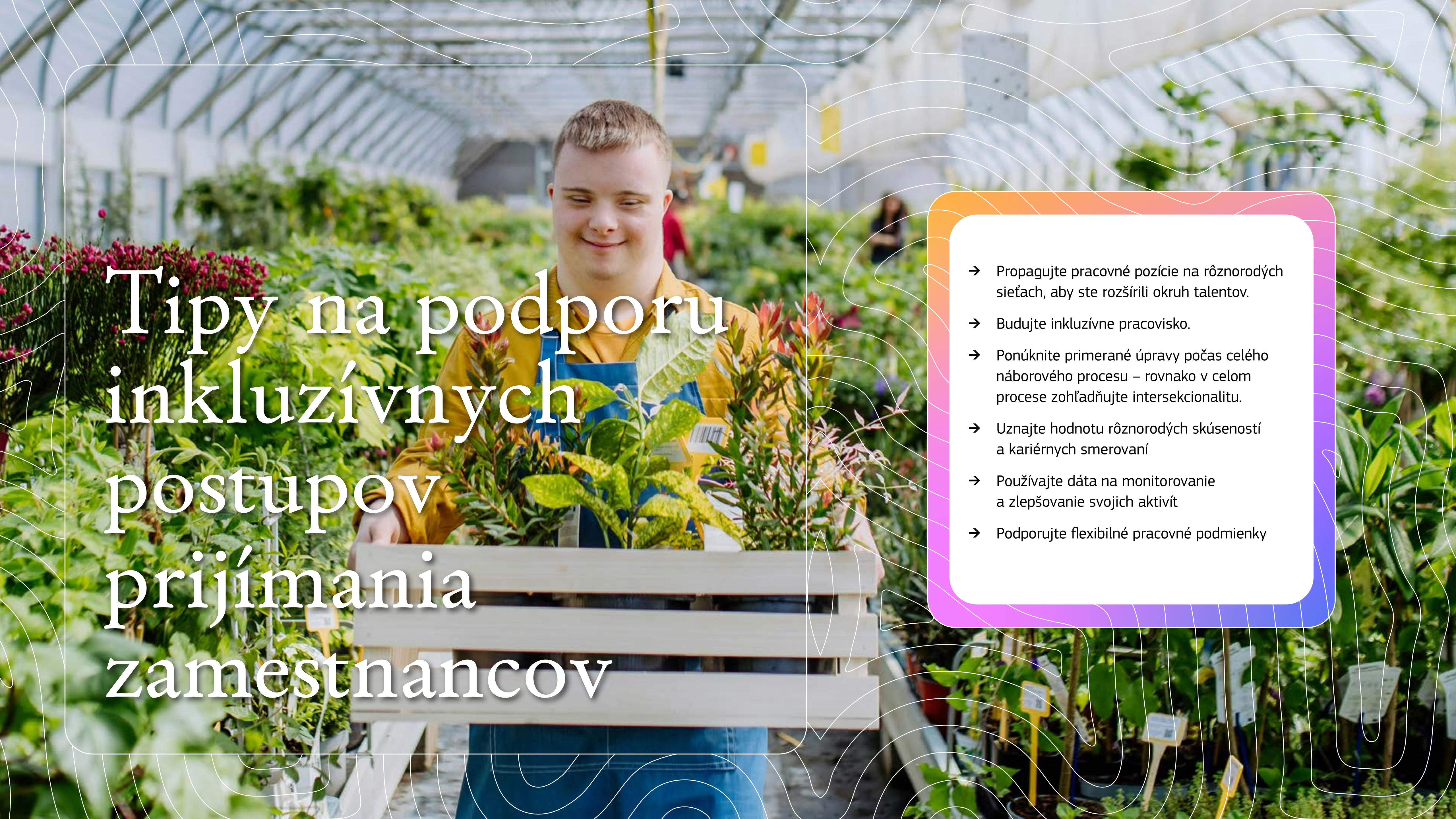
Legislatíva je v boji za rovnosť veľmi dôležitá, ale sama o sebe nestačí. Preto **sa Európsky mesiac rozmanitosti v roku 2026 zameriava na podporu a posilnenie inkluzívnych trhov a pracovísk.**

Postupy pri zamestnávaní sú kľúčovou súčasťou tejto iniciatívy, ak sa má zabezpečiť, aby sa rovnaké zaobchádzanie stalo skutočnosťou pre všetkých.



Ako sa vyhnúť diskriminácii pri prijímaní do zamestnania?

- **Používajte jasné a objektívne kritériá pre pracovné miesto:** Vyhnite sa nejasným alebo subjektívnym kritériám pre danú pozíciu, keďže môžu viesť k zaujatosti.
- **Zadávajte inkluzívny opis práce:** Používajte neutrálny jazyk, vyhýbajte sa výrazom súvisiacim s vekom (energický, mladý atď.) a uistite sa o oprávnenosti požiadaviek v tom zmysle, aby sa nezakladali na domnienkach.
- **Štandardizujte náborový proces:** Pri všetkých uchádzačoch uplatňujte pri pohovore rovnaké otázky, hodnotiace tabuľky a rozhodovacie kroky. Dôslednosť zmierňuje nevedomé predsudky.
- **Pri náboroch zabezpečte rôznorodú výberovú komisiu.**
- **Spoliehajte sa na štruktúrované hodnotenia a na testy založené na zručnostiach:** Kandidátov hodnotte na základe toho, čo dokážu, a nie na základe subjektívnych dojmov.
- **Snažte sa aktívne bojovať proti kognitívnym skresleniam.**
- **V maximálnej miere uplatňujte postupy náboru naslepo:** Odstránením mien, fotografií, údajov o veku alebo národnosti môžete výrazne znížiť počiatočnú zaujatosť pri výbere.



Tipy na podporu inkluzívnych postupov prijímania zamestnancov

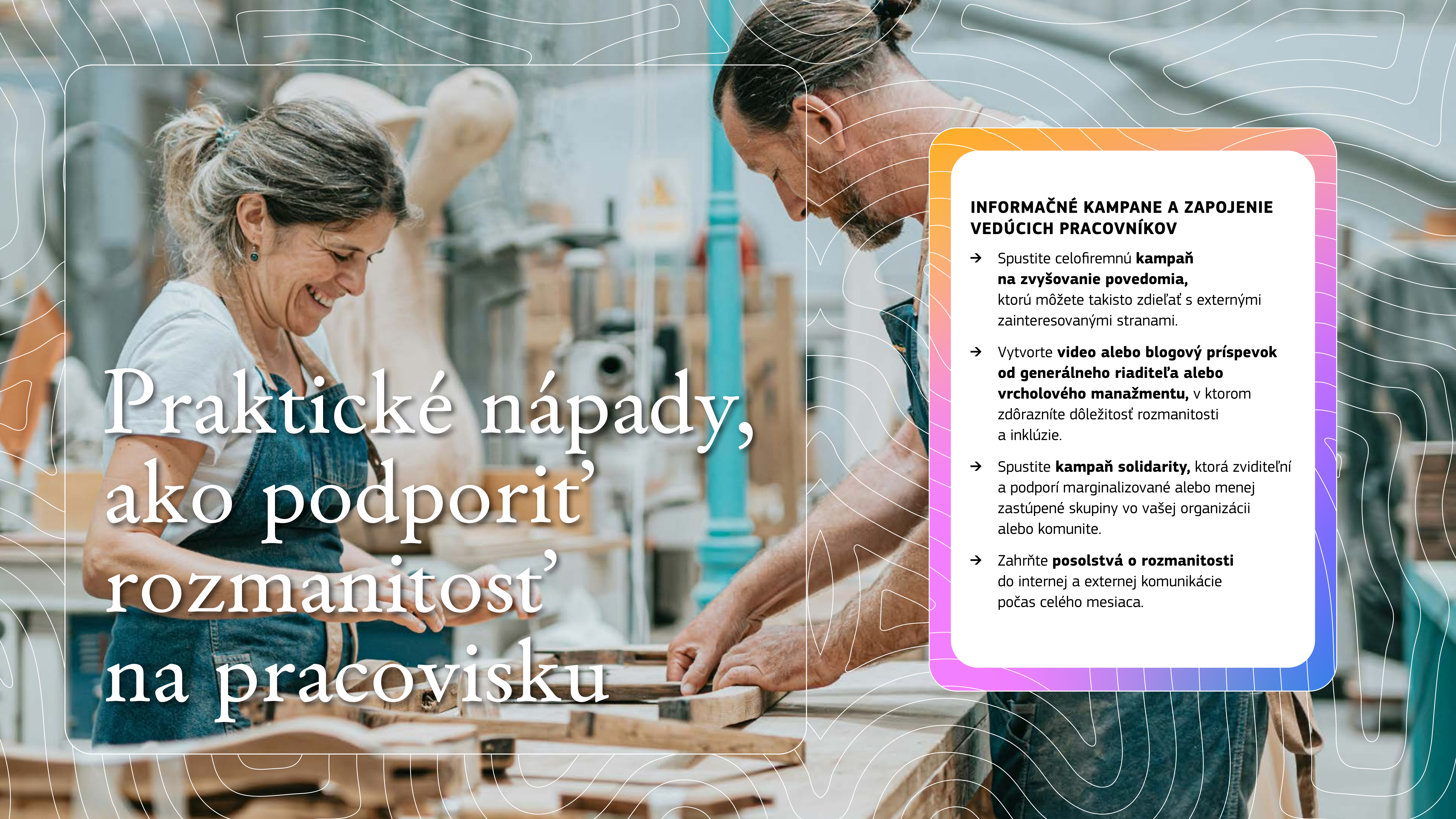
- Propagujte pracovné pozície na rôznorodých sieťach, aby ste rozšírili okruh talentov.
- Budujte inkluzívne pracovisko.
- Ponúknite primerané úpravy počas celého náborového procesu – rovnako v celom procese zohľadňujte interseksionalitu.
- Uznajte hodnotu rôznorodých skúseností a kariérnych smerovaní
- Používajte dáta na monitorovanie a zlepšovanie svojich aktivít
- Podporujte flexibilné pracovné podmienky

Kontrolný zoznam z hľadiska účasti na Európskom mesiaci rozmanitosti

- ☐ **Vyberte si svoje zameranie:** Môžete si vybrať konkrétny deň, týždeň alebo celý mesiac, v ktorom sa vo vašej organizácii chcete zamerať na podporu rozmanitosti.
- ☐ **Koordinujte svoje aktivity s národnými podujatiami** a zosúlajte ich s národným dňom/ týždňom rozmanitosti v krajine. Pre viac informácií kontaktujte slovenskú **Chartu diverzity**.
- ☐ **Motivujte svojich zamestnancov, aby prispievali** svojimi nápadmi a zapájali sa do plánovania aktivít. Tým sa zabezpečí účasť a podporia inovácie.
- ☐ **Jasne definujte cieľ** každej akcie (zvyšovanie povedomia, zdieľanie zručností, informovanie atď.).

- ☐ **Organizujte podujatia:** Plánujte a organizujte online podujatia pre svojich zamestnancov alebo verejné podujatia otvorené pre všetkých.
- ☐ **Zapojte svojich zamestnancov** do organizačných, logistických a osvetových činností. Používanie skutočných ľudí na plagátoch, vo videách a článkoch vytvára silnejší odkaz.
- ☐ **Oslovte odborníkov**, mimovládne organizácie a spoločnosti, ktoré sa v rámci rozmanitosti zameriavajú na tému, ktorej sa chcete venovať na školení alebo seminári.
- ☐ **Svoje aktivity zdokumentujte**, zhotovte fotografie, videá a dokumenty.

- ☐ **Dbajte na to, aby sa všetci cítili rešpektovaní** a vítaní pri plánovaných aktivitách a umožnite im, aby sa zapojili v takom rozsahu, aký im vyhovuje.
- ☐ Vždy si **vyžiadajte spätnú väzbu** a po jej získaní vyhodnoťte vplyv a podelte sa o výsledky vo vašich komunikačných kanáloch.
- ☐ Zaviazte sa k inklúzii a rozmanitosti aj po skončení mesiaca. Využite tento impulz na vytvorenie dlhodobých iniciatív, aby úsilie pokračovalo aj po skončení mesiaca máj.

A woman with grey hair tied back, wearing a white t-shirt and denim overalls, is smiling and looking down at a wooden piece on a workbench. A man with a beard and long hair tied back, wearing a blue shirt and denim overalls, is leaning over the workbench, focused on his work. They are in a workshop with various tools and wooden pieces in the background. The image is framed by a white border with a wavy, organic pattern.

Praktické nápady, ako podporiť rozmanitosť na pracovisku

INFORMAČNÉ KAMPANE A ZAPOJENIE VEDÚCICH PRACOVNÍKOV

- Spustite celofiremnú **kampaň na zvyšovanie povedomia**, ktorú môžete takisto zdieľať s externými zainteresovanými stranami.
- Vytvorte **video alebo blogový príspevok od generálneho riaditeľa alebo vrcholového manažmentu**, v ktorom zdôrazníte dôležitosť rozmanitosti a inklúzie.
- Spustite **kampaň solidarity**, ktorá zviditeľní a podporí marginalizované alebo menej zastúpené skupiny vo vašej organizácii alebo komunite.
- Zahrňte **posolstvá o rozmanitosti** do internej a externej komunikácie počas celého mesiaca.

ZAMESTNANECKÉ SIETE A DOBRÉ PODMIENKY

- Uľahčujte vytváranie **zamestnaneckých sietí** zameraných na rôzne aspekty rozmanitosti.
- Urobte konkrétne zmeny v pracovnom prostredí a investujte do **dobrých podmienok pre zamestnanectvo**. Zabezpečte, aby sa zamestnanci a zamestnankyne aktívne zapájali do tohto procesu.
- Ponúknite **mentorské programy zamerané na rozmanitosť**.
- Zrealizujte (anonymný) prieskum v rámci celej organizácie, aby ste **lepšie pochopili potreby svojich zamestnancov**.

POČÚVAJTE A ZDIEĽAJTE OSOBNÉ PRÍBEHY

- Pre zamestnancov zriadte priestor na zdieľanie **osobných príbehov a skúseností** (články na intranete, neformálne diskusné skupiny, podcast s osobnými príbehmi, série krátkych videí alebo online workshopy s externými partnermi).
- **Uverejnite inšpiratívne skúsenosti** s rozmanitosťou a inklúziou od svojich zamestnancov alebo napíšte článok, ktorý zdôrazní hodnoty vašej organizácie.
- Zorganizujte rozhovory s internými odborníkmi na rozmanitosť a diskutujte o výzvach, ktorým čelili, o tom, čo sa osvedčilo, aj o konkrétnych výsledkoch. Tieto príbehy zdieľajte na sociálnych sieťach.

PRIESKUMY A MECHANIZMY SPÄTNEJ VÄZBY

- Uskutočnite prieskum s cieľom získať **spätnú väzbu od zamestnancov o** metódach podpory rozmanitosti vo vašej spoločnosti. Zvážte ú realizáciu prieskumu, vďaka čomu získate informácie o skúsenostiach a potrebách svojich zamestnancov.
- **Po vyhodnotení výsledkov prieskumu usporiadajte tematicky zamerané skupinové stretnutia**, aby ste hlbšie preskúmali kľúčové témy a spolu so zamestnancami a zamestnankyňami spoločne našli riešenia.
- Vytvorte a zavedte **jasné a diskkrétne postupy nahlasovania** prípadov diskriminácie.

VYJADRITE SVOJU PODPORU MESIACU #EUDIVERSITYMONTH

- Pridajte **do svojich e-mailových podpisov propagačný text**, napríklad: „Každý by mal mať právo byť sám sebou, bez ohľadu na to, kde sa nachádza. Oslávme spoločne rozmanitosť!“
- **Vytvorte krátke videá** so zamestnancami, ktoré ukážu rozmanitosť vo vašej organizácii, ako ju podporujete a ako je začlenená do vašej podpory inklúzie. Zdieľajte ich na sociálnych sieťach, ako sú LinkedIn, Facebook a Instagram, aby ste oslovili širšie publikum.
- Pridajte **na svoju webovú stránku reklamný banner**, napríklad: „Oslávme spoločne Európsky mesiac rozmanitosti“
- **Zverejnite** na sociálnych sieťach vašej spoločnosti **propagačné správy** a povzbudzujte zamestnancov, aby urobili to isté na svojich osobných účtoch. Použite označenie **#EUDiversityMonth**.

KOMUNIKÁCIA A SPRÍSTUPŇOVANIE INFORMÁCIÍ

- Informujte a zapájajte svojich zamestnancov pomocou intranetu a zverejňujte **relevantné novinky**, aktualizácie aj pozvánky na podujatia týkajúce sa rozmanitosti.
- Pripravte špeciálne vydanie vášho **bulletinu venované máju ako mesiacu rozmanitosti**, ktoré bude obsahovať tipy a aktivity na podporu inkúzie a otvorenie diskusie na túto tému.
- **Vyzvite zamestnancov, aby sa podelili o svoje názory na** inkluzívne postupy na pracovisku a zdieľajte ich v bulletinoch alebo na sociálnych sieťach.
- Vyzvite zamestnancov, aby pridávali odkazy na nástenku (alebo virtuálnu tabuľu) a podelili sa o to, ako podporujú rozmanitosť v organizácii. Príspevky zdieľajte na sociálnych sieťach alebo vytvorte „stenu dobrých myšlienok/želaní“.
- **Vytvorte** pre zamestnancov a zainteresované strany **brožúry alebo letáky** o rozmanitosti a inklúzii a rozdajte im ich.
- Navrhните a presadzujte **modul elektronického vzdelávania** o rozmanitosti a inklúzii. Využite zdroje z lokálnej Charty diverzity alebo vytvorte nový obsah.

INTERNÉ PODUJATIA

- Zorganizujte (online) **networkingové stretnutia** alebo raňajky s rôznymi inšpiratívnymi rečníkmi s cieľom zvýšiť povedomie o rozmanitosti a inklúzii.
- Zorganizujte (online) **školenia, workshopy a semináre** na témy rozmanitosti, kognitívnych skreslení, diskriminácie na pracovisku alebo inkluzívneho jazyka. Zahrňte prispôsobené stretnutia pre riadiacich pracovníkov, aby ste zabezpečili, že pôjdu príkladom.
- Vytvorte (online) **výstavu fotografií** na tému „Čo znamená rozmanitosť pre vašich zamestnancov?“
- **Pravidelne organizujte online rozhovory pri káve**, na ktorých môže vedenie preukázať svoju aktívnu podporu rozmanitosti na pracovisku.
- **Usporiadajte pre celú spoločnosť konferenciu** o rozmanitosti za účasti vrcholového manažmentu. Zamerajte sa na všeobecné témy týkajúce sa rozmanitosti alebo na konkrétne aspekty relevantné pre vašu organizáciu.
- **Premietajte filmy s tematikou rozmanitosti, zorganizujte koncerty alebo divadelné predstavenia**, po ktorých budú nasledovať skupinové diskusie v záujme prehĺbenia porozumenia.
- Zapojte aj zamestnancov, ktorí sídlia mimo vašej spoločnosti, prostredníctvom **športových aktivít**, ako je napríklad tematická prechádzka za rozmanitosťou. Diskutujte o témach rozmanitosti a začlenenia a pozvite inšpiratívnych rečníkov zo sveta športu.
- **Zorganizujte** pre svojich zamestnancov **hry, súťaže alebo kvízy o rozmanitosti** a pre víťazov pripravte symbolické ceny. Tieto aktivity môžete rozšíriť aj na externé zainteresované strany.
- Usporiadajte **„kamarátske“ podujatie**, na ktorom sa kolegovia môžu navzájom spoznať a učiť sa od seba. Je dobré si vopred pripraviť niekoľko otázok alebo úlohu.
- Zorganizujte **deň „v mojej koži“**, ktorý umožní zamestnancom zažiť pracovný deň z pohľadu kolegu z odlišného prostredia, ako napríklad osoby so zdravotným znevýhodnením alebo iného pohlavia či pôvodu.
- Zorganizujte **literárny večer**, počas ktorého môžu účastníci preskúmať tému rozmanitosti prostredníctvom knihy zameranej na niektorý aspekt rozmanitosti. Po spoločnom prečítaní textu by účastníci mohli viesť skupinovú diskusiu a podeliť sa o svoje myšlienky o tom, ako tento príbeh prehĺbilich chápanie rozmanitosti.
- **Oslávte Deň kultúrnej rozmanitosti** seminárom zameraným na zlepšenie medzikultúrneho povedomia. Diskutujte o hodnote kultúrnej rozmanitosti, dôležitosti medzikultúrneho dialógu a potrebe boja proti stereotypom a predsudkom s cieľom posilniť spoluprácu a porozumenie.
- Poskytujte príležitosti na **spoznávanie rôznych kultúr** (jedlá, náboženstvá, jazyky atď.)
- **Mesiace kultúrneho dedičstva**: Oslavujte rôzne mesiace kultúrneho dedičstva (napr. mesiac černošskej histórie, mesiac hrdosti /Pride/, mesiac hispánskeho dedičstva) formou vzdelávacích podujatí, účasťou hosťujúcich rečníkov a tematickými aktivitami.
- **Dni kultúrneho oblečenia**: Usporiadajte tematické dni zamerané na obliekanie a motivujte zamestnancov, aby si počas nich obliekli tradičné oblečenie svojej kultúry.
- Organizujte podujatia alebo iniciatívy, ktoré **preukazujú solidaritu s miestnymi komunitami**, ako je dobrovoľnícka práca pre miestne charitatívne organizácie alebo účasť na verejnoprospešných projektoch.

VEREJNÉ PODUJATIA A EXTERNÉ INICIATÍVY

- **Zorganizujte verejné podujatia ako napríklad beh rozmanitosti alebo ceny za rozmanitosť** na podporu rozmanitosti a začlenenia, ktoré budú spájať vašich zamestnancov s komunitou.
- **Organizujte diskusie za okrúhlym stolom** s odborníkmi na oblasť rozmanitosti a začlenenia
- Pri príležitosti Európskeho mesiaca rozmanitosti **uved'te na trh špeciálne výrobky alebo služby**. Vytvorte špeciálne vydania, ktoré odrážajú váš záväzok k rozmanitosti a začleneniu a zdôrazňujú opatrenia, ktoré vaša organizácia prijíma na podporu týchto hodnôt.
- **Nadväzujte partnerstvá s miestnymi mimovládnyimi organizáciami, školami, miestnymi úradmi a inými spoločnosťami** za účelom sprostredkovania odborných znalostí a nápadov.
- **Podporujte mentorstvo** pre uchádzačov o zamestnanie s rôznymi schopnosťami a zručnosťami.
- Ako organizácia sa prihláste k **dobrovoľníctvu** alebo svojim zamestnancom sprostredkujte v rámci Európskeho mesiaca rozmanitosti dobrovoľnícke príležitosti počas pracovnej doby.
- Na nadviazanie kontaktov a komunikáciu s klientmi a verejnosťou **zorganizujte virtuálne dni otvorených dverí**. Využite tieto stretnutia na prezentáciu svojich iniciatív v oblasti rozmanitosti a začlenenia a na oslovenie širokej verejnosti.
- **Sponzorujte externé podujatia**, ako sú miestne aktivity Pride, **a/alebo sa na nich zúčastnite**
- **Uverejnite výročnú správu o vplyve rozmanitosti**, v ktorej zhrniete iniciatívy, pokrok a záväzky vašej organizácie a sprístupnite ju verejnosti, aby ste tak inšpirovali ostatných a motivovali k zodpovednosti.



Komunikačné nástroje

NÁŠ HLAVNÝ VIZUÁLNY PRVOK

- Zviditeľnite sa vďaka nášmu kľúčovému vizuálu: môžete ho použiť vo svojej komunikácii, vo vlastných propagačných letákoch alebo na svojej webovej lokalite.
- Vizuál vo všetkých jazykoch si môžete stiahnuť [tu](#).



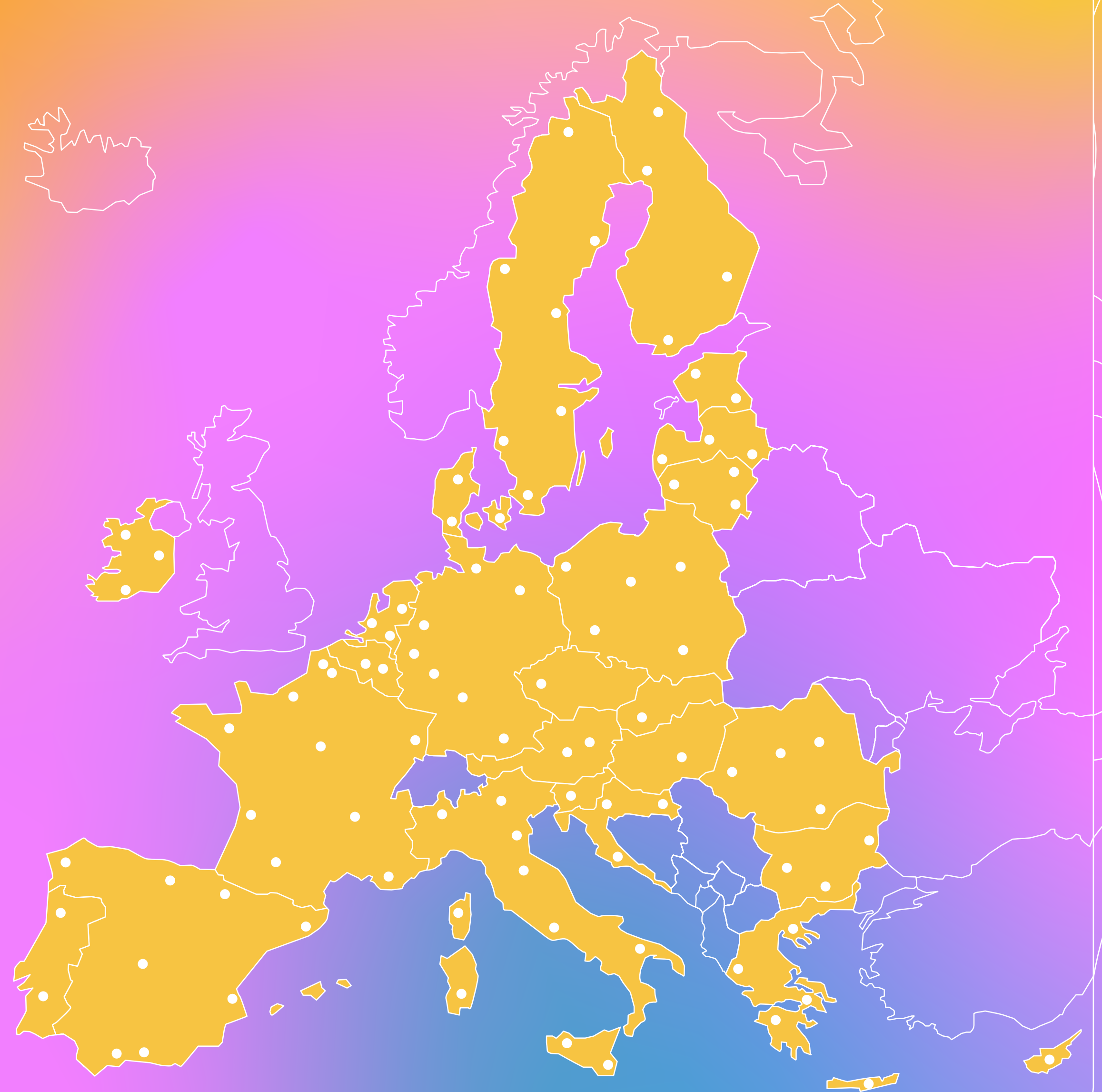
#EUDIVERSITYMONTH

- V komunikácii, ako sú príspevky na sociálnych sieťach, v e-mailovom podpise, na webovej lokalite alebo aj na tlačенých dokumentoch používajte kľúčový vizuál a hashtag! Pomôže vám to zvýšiť informovanosť väčšieho počtu ľudí o rozmanitosti a o európskom mesiaci rozmanitosti a stať sa šíriteľom povedomia o rozmanitosti!

Na webovej lokalite [#EUDiversityMonth](#) nájdete šablóny dlaždíc pre svoje kontá na sociálnych sieťach. LinkedIn, Instagram alebo Facebook – dajte najavo, že sa zapájate do mesiaca EUDiversityMonth!

**PODEĽTE SA O SVOJU INICIATÍVU A
INŠPIRUJTE OSTATNÝCH**

Zaradíte svoju iniciatívu za inkluzívne pracovisko na
mapu #EUDiversityMonth.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**MESIAC
ROZMANITOSTI
EU**